

Guía rápida ampliada sobre la Ley de Licencia Familiar y Médica

La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que les permite a los empleados elegibles tomarse hasta un total de 12 semanas por año de licencia no remunerada con protección del trabajo y del seguro médico:

- Por su propia afección médica grave.
- Para el cuidado de un hijo, uno de los padres o el cónyuge con una afección médica grave.
- Por el nacimiento de un hijo, y para el desarrollo de lazos afectivos con ese niño.
- Por la colocación de un hijo en adopción o acogida con el empleado, y para el desarrollo de lazos afectivos con ese niño.
- Por cualquier exigencia calificada (como despliegue) que surja del hecho de que el cónyuge, un hijo, una hija o uno de los padres sea miembro del servicio militar en servicio activo cubierto o sea convocado a prestar servicio activo.
- Por cualquier combinación de los eventos calificados mencionados anteriormente.

Los empleadores cubiertos por la FMLA son:

- Empleadores privados que tengan 50 empleados o más durante 20 semanas laborales o más en el año calendario actual o previo.
- Agencias públicas, incluidas las agencias locales, estatales o federales, independientemente de la cantidad de empleados que tengan.
- Escuelas primarias o secundarias, públicas o privadas, independientemente de la cantidad de empleados que tengan.



Los empleados elegibles para una licencia según la FMLA son:

- Empleados que trabajen en una ubicación en la que el empleador tenga al menos *50 empleados dentro de las 75 millas* del lugar de trabajo del empleado, y
- Empleados que hayan trabajado para un empleador cubierto durante al menos *12 meses* en los últimos 7 años (nota: no es necesario que los 12 meses sean consecutivos, sino solo acumulativos), y
- Empleados que hayan trabajado al menos *1,250 horas* para el empleador durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la licencia.

¿Qué horas se tienen en cuenta para cumplir con el requisito de trabajo?

Las 1,250 horas de trabajo incluyen solo las horas realmente trabajadas para el empleador. Ningún tipo de licencia, con o sin remuneración, se incluirá en el cálculo. Se puede incluir el trabajo prestado para el empleador que haya tenido lugar hace más de siete años, siempre y cuando la interrupción del empleo se haya debido al cumplimiento de obligaciones militares o haya estado regida por un convenio colectivo u otro acuerdo por escrito.

¿Cómo se calcula el período de 12 meses?

Los empleadores pueden elegir usar uno de cuatro períodos de 12 meses: un año calendario, un período de 12 meses calculado a partir de la fecha en la que el empleado toma la licencia por primera vez, un período “continuo” de 12 meses que se calcula hacia atrás, o cualquier otro “período fijo de 12 meses.” Usted tiene derecho a recibir una notificación sobre el período de 12 meses que usa su empleador. Por lo general, un buen sitio para consultar esta información es el manual para los empleados o un documento sobre políticas y procedimientos. Si su empleador no cuenta con ningún manual, puede consultar a la persona responsable de Recursos Humanos o de los beneficios para los empleados (como seguro médico, nómina, etc.).

Una vez que haya transcurrido el período de 12 meses, según el cálculo de su empleador, y usted haya cumplido con los requisitos de horas, volverá a tener derecho a otras 12 semanas de licencia de la FMLA para el siguiente período de 12 meses.

Nota: Las semanas no usadas no se acumulan para el siguiente período de 12 meses.

¿Qué sucede con su seguro médico si se toma una licencia de la FMLA?

Si recibe cobertura del seguro médico de su empleador, este debe continuar ofreciéndole esa cobertura bajo los mismos términos y condiciones vigentes antes de tomar la licencia. Por ejemplo, si su empleador paga el 50 % de su prima mensual mientras usted trabaja, debe continuar haciéndolo cuando usted se tome la licencia de la FMLA. Su empleador está obligado a informarle acerca de cómo calcular su parte de los pagos de las primas mientras esté de licencia.

¿Qué es una afección de salud grave según la FMLA?

Las afecciones de salud graves son aquellas que hacen que sea “imposible para el empleado realizar las tareas de su puesto de trabajo.” Generalmente, una afección de salud se considerará grave si:

- Provoca una hospitalización del empleado.
- Provoca la incapacidad del empleado durante más de tres días Y requiere tratamiento médico continuo (es decir, varias consultas, o una consulta y atención médica de seguimiento o emisión de recetas médicas).
- Es crónica o requiere tratamiento continuo con el tiempo (dos o más consultas por año).

¿Quiénes son los familiares elegibles para los que puede actuar como cuidador?

De acuerdo con la FMLA, usted puede actuar como cuidador de uno de sus padres, un hijo o su cónyuge con una afección médica grave.

Padre: padre biológico o adoptivo, padrastro o padre de acogida de un empleado, o una persona que ocupó la posición *in loco parentis* para el empleado durante su niñez. Una persona ocupa la posición *in loco parentis* cuando asume las responsabilidades diarias del cuidado o la manutención económica de un niño, incluso cuando no existen otras obligaciones biológicas o legales. Dentro de la definición de padre, la FMLA no incluye a los suegros. Por ejemplo, usted no tiene el derecho legal a una licencia de la FMLA para cuidar a su suegra.

Hijo: hijo biológico, adoptado o de acogida, hijastro, hijo bajo custodia legal o hijo de una persona que ocupa la posición *in loco parentis* de un menor de edad. En esta categoría se incluye a un hijo mayor de 18 años “si es incapaz de cuidarse solo debido a una discapacidad física o mental”. De acuerdo con el Departamento de Trabajo, el cáncer se considera una discapacidad.

Cónyuge: uno de los miembros de cualquier pareja legalmente casada, ya sea heterosexual u homosexual, o parejas casadas según el derecho consuetudinario (siempre y cuando el matrimonio de derecho consuetudinario o el matrimonio entre personas del mismo sexo sea legal en el estado donde se celebró el matrimonio, incluso si la pareja ya no vive en ese estado).



¿Qué actividades se incluyen en las tareas de cuidado?

Generalmente, el cuidado puede incluir ayudar con las actividades diarias, cubrir las necesidades básicas de atención médica, higiene, alimentación o seguridad, y traslado desde y hacia las consultas médicas. Proporcionar bienestar psicológico a un niño con una afección de salud grave que recibe atención médica domiciliaria o como paciente internado también se considera cuidado en virtud de la FMLA. Otros ejemplos incluyen bañar, alimentar y vestir a la persona, realizar tareas domésticas y trámites, organizar la administración de los medicamentos recetados, realizar compras y ayudar con los quehaceres domésticos.

¿Qué sucede si usted se encuentra atravesando su propia afección médica grave y también actúa como cuidador?

Por lo general, un empleado cuenta con un total de 12 semanas de licencia por año en virtud de la FMLA, ya sea por un evento calificado o una combinación de estos. La única excepción es si el empleado solicita una licencia para cuidar a un miembro del servicio militar gravemente herido o enfermo. Solo en esa circunstancia, el empleado tiene derecho a un total combinado de 26 semanas de licencia en un año en virtud de la FMLA. Por ejemplo, si usted necesita una licencia para cuidar a su hija, una soldado herida, y además usted debe someterse a una cirugía, puede tomarse hasta 12 semanas de licencia en un año en virtud de la FMLA por a su propia afección de salud grave, y un total combinado de no más de 26 semanas en un año para ambos eventos.

Para obtener recursos adicionales para cuidadores, visite: <http://triagecancer.org/caregiving>.

¿Cómo se solicita una licencia de la FMLA?



Consulte el manual para los empleados y verifique si su empleador cuenta con algún proceso específico para solicitar una licencia de la FMLA. No es necesario que en su solicitud de licencia mencione el diagnóstico de cáncer, pero sí debe incluir información suficiente para que el empleador pueda determinar si usted es elegible para la licencia de la FMLA. Consulte la información que aparece a continuación.

Si el empleador desea información adicional sobre su licencia, debe solicitarla por escrito. Luego tiene, como mínimo, siete días para presentar la información adicional. El empleador tiene cinco días hábiles para responder a su solicitud de licencia de la FMLA. Si la licencia es rechazada, el empleador debe proporcionarle al menos un motivo apropiado por el cual no califica.

¿Qué sucede si mi empleador se rehúsa a autorizar mi licencia de la FMLA?

Si usted es elegible para una licencia de la FMLA, su empleador no puede interferir en su derecho a tomarse dicha licencia. Un empleador no puede tomar represalias contra usted por tomarse una licencia de la FMLA. Un empleador no puede usar la licencia de la FMLA en su contra para tomar decisiones sobre su trabajo, como políticas de asistencia, ascenso o medidas disciplinarias.

¿Cuándo debe solicitar una licencia de la FMLA?

Por lo general, los empleados deben solicitar esta licencia apenas sepan que necesitan ausentarse del trabajo. Si la necesidad de la licencia es previsible, los empleados deben dar aviso a los empleadores con al menos 30 días de anticipación. Por ejemplo, si sabe que debe someterse a una cirugía dentro de dos meses, debe solicitar la licencia dentro del próximo mes. Si la necesidad de la licencia es imprevisible, los empleados deben dar aviso a los empleadores “en cuanto sea viable”. Esto generalmente implica informarle al empleador dentro de uno o dos días posteriores al surgimiento de la necesidad de una licencia. Por ejemplo, usted sufre los efectos secundarios de un tratamiento, acude a la sala de emergencias y termina internado en el hospital, por lo que piensa que faltará al trabajo durante los próximos días. En ese caso, debe llamar a su empleador apenas se encuentre bien para informarle que necesita una licencia de la FMLA.

En estas situaciones, debe cumplir con las normas sobre ausencias de su empleador, a menos que reciba atención médica de emergencia. Si no cumple con las normas de su empleador, su licencia de la FMLA se puede ver afectada.

¿Qué información médica debe compartir con su empleador para tomar la licencia de la FMLA?

Su empleador tiene derecho a recibir una certificación médica de su proveedor de atención médica que demuestre que usted es elegible para la licencia de la FMLA. Sin embargo, no es necesario que su empleador tenga conocimiento sobre su diagnóstico de cáncer si no desea divulgar esa información. Si le preocupa la divulgación de su diagnóstico a su empleador, existen algunas alternativas para proteger su privacidad. Por ejemplo, si sufre dolor y neuropatía como efectos secundarios, su proveedor de atención médica puede hacer hincapié en el análisis del dolor y la neuropatía en el formulario de certificación médica, y no incluir información sobre el diagnóstico subyacente de cáncer.

Su empleador puede pedirle esta certificación apenas solicite la licencia de la FMLA o dentro de los cinco días posteriores al comienzo de una licencia imprevisible. Usted tiene 15 días calendario como mínimo para conseguir la certificación completada. El empleador también tiene derecho a solicitar una segunda opinión médica si duda de la legitimidad de su certificación médica. El empleador debe pagar todos los gastos incurridos en la solicitud de la segunda opinión. Los empleadores no tienen derecho a realizar copias de los expedientes médicos, y un empleado no puede ser obligado a firmar una exención o una divulgación de un expediente médico para conseguir la licencia de la FMLA.

Los empleadores pueden comunicarse con el proveedor de atención médica que completó el formulario de certificación médica, siempre y cuando la persona que se comunique con el proveedor de atención médica no sea el supervisor directo del empleado. Sin embargo, el empleador solo puede solicitarle al proveedor de atención médica una aclaración (por ej., qué dice en el renglón 2) o una verificación (por ej., si firmó el formulario) sobre el contenido del formulario de certificación. El empleador no tiene derecho a solicitar información adicional que no esté incluida en el formulario de certificación.

Para obtener más información, consulte nuestra *Guía rápida sobre divulgación, privacidad y formularios de certificación médica* en: https://triagecancer.org/Guía_rápida_divulgación

Tenga cuidado con los formularios de certificación médica creados por los empleadores, ya que pueden solicitar más información de la que tienen derecho a recibir, como detalles sobre el diagnóstico específico. El Departamento de Trabajo de EE. UU. tiene modelos de formularios que se pueden utilizar como guía sobre la información que tiene derecho a recibir el empleador.

Certificación de afección de salud grave del empleado <http://tragecancer.org/FMLACert-Employee>

Certificación de afección de salud grave de un familiar: <http://tragecancer.org/FMLACert-Family>

Incluso en el formulario modelo, los empleadores tienen derecho a obtener información sobre el tipo de práctica o especialización del proveedor de atención médica que completa el formulario. Es por esto que, si usted prefiere que la información sobre su diagnóstico de cáncer sea confidencial, no querrá que su oncólogo complete el formulario. De acuerdo con la FMLA, existen varios proveedores de atención médica que pueden completar el formulario, incluidos los médicos de atención primaria o los trabajadores sociales clínicos.

¿De qué manera le puede resultar útil la FMLA si usted trabaja?

La FMLA les permite a los empleados elegibles tomarse la licencia en períodos más cortos, en vez de un período de 12 semanas de una sola vez. Por ejemplo, si usted necesita licencia los lunes durante las próximas semanas para realizarse quimioterapia. La FMLA también le permite tomarse licencias aisladas, cuando sea necesario, que se denominan licencias intermitentes. La certificación médica para la licencia intermitente debe brindar una idea general de la posible duración de las ausencias y de las afecciones médicas que las justifican.

Si el empleado se toma la licencia de la FMLA por partes, en vez de tomarse la licencia en un solo período, es importante que recuerde que los empleados no pueden alterar las actividades habituales de los empleadores. Los empleados y empleadores deben trabajar en conjunto para crear un plan de licencias intermitentes de la FMLA según la necesidad médica sin alterar las actividades del empleador. Si a un empleador le preocupa que la licencia intermitente interrumpa sus actividades, debe asignarle temporalmente al empleado un puesto diferente con los mismos beneficios y el mismo pago que su puesto anterior, pero que permita una mayor flexibilidad en el horario laboral. La licencia intermitente de la FMLA sigue siendo no remunerada y con protección del trabajo.

¿Cómo funciona la FMLA con otros tipos de licencia?

Su empleador puede solicitarle que reemplace la licencia no remunerada de la FMLA por la licencia remunerada que tiene disponible. Incluso si su empleador no le solicita que utilice su licencia remunerada simultáneamente con la FMLA, usted tiene la opción de hacerlo. Por ejemplo, si tiene guardadas 2 semanas de licencia remunerada por enfermedad y necesita 8 semanas de licencia para someterse a una cirugía y para su recuperación, puede usar la licencia remunerada por enfermedad durante las primeras 2 semanas de su licencia de la FMLA y luego las 6 semanas restantes serán sin remuneración. El beneficio de tener una licencia indicada como licencia de la FMLA es que esa licencia cuenta con protección del trabajo y del seguro médico. Para obtener información sobre cómo funciona la FMLA con la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA) y el seguro por discapacidad, consulte nuestra *Guía rápida sobre cómo funciona la FMLA con otros beneficios* en <https://tragecancer.org/GuíaRápida-FMLA-otrasbeneficios>.

¿Qué puede esperar cuando regrese al trabajo después de una licencia de la FMLA?

Cuando regrese al trabajo después de una licencia de la FMLA, su empleador debe reincorporarlo al mismo puesto de trabajo o a otro "equivalente". Por lo general, un puesto de trabajo equivalente es aquel con las mismas responsabilidades, el mismo pago y los mismos beneficios que el puesto de trabajo original.

Su empleador puede solicitarle una certificación médica que pruebe que usted está capacitado para volver a trabajar, siempre y cuando ese requisito se aplique a cualquier empleado en una situación similar. Si, al finalizar las 12 semanas de licencia de la FMLA, usted no está capacitado para volver a trabajar, puede solicitar una licencia adicional como una adaptación razonable de acuerdo con la ADA. Consulte nuestra *Guía rápida sobre adaptaciones razonables* en <https://tragecancer.org/GuíaRápida-Adaptaciones>.

Leyes estatales sobre licencias: algunos estados aprobaron leyes sobre licencias, que pueden ofrecer más protecciones que la FMLA. Para obtener más información sobre las leyes de su estado, visite <http://tragecancer.org/statelaws>.